

중국국제 결혼이주여성들의 취업준비 경험에 대한 과정분석

A Process Analysis of the Employment Preparation of Chinese International Marriage Migrant Women

공수연(Su Youn Kong), 양성은(Sungeun Yang)*
Department of Child Studies, Inha University

<Abstract>

This study is aimed at examining the employment preparation of Chinese migrant women and exploring measures to support their employment in a practical manner. To accomplish the objectives, in-depth interviews with 15 Han Chinese and Korean Chinese women, who represent the highest proportion in Korea, were conducted. Each interview lasted for about an hour and a half on average, and there were additional questionnaires and observations on vocational courses. Collected data was analyzed in 4 steps by utilizing the analysis methods suggested by Lichtman (the three C's of data analysis: codes, categories, concepts), which were transformed to fit the final data. The research findings are as follows. First, the fundamental reasons that Chinese migrant women seek employment in Korea are as follows: role model as a mother based on motherhood and the desire to be recognized as a member of society. Second, as for employment strategies, although all the respondents were only dependent on the referral of their acquaintances and national institutions, Han Chinese and Korean Chinese women had ambivalent attitudes toward each other. Third, they attributed the causes of unemployment to personal aspects such as the amount of effort made and luck, and social structural aspects, including employment instability and low acceptance of multi-cultural individuals. Fourth, the migrant women hoping for 'complete integration' in the future, suggested some practical employment support measures. Such measures should be established by comprehensively reflecting their reasons for getting a job, employment strategies, attributions of unemployment, and employment outlook, rather than as response measures to the low birth rate and aging issues in Korea.

▲주제어(Key Words) : 결혼이주여성(migrant women), 취업(employment), 중국(China), 다문화(multi-cultural), 질적 연구(qualitative research)

I. 서론

한국사회에 새로운 시민으로 등장한 결혼이주여성들은 정책의 대상에서 벗어나 사회통합차원의 주체로 주목되기 시작하면서 이들이 한국에서 좋은 일자리를 찾아 정착하는 방향

으로 관점이 변화되고 있다. 그동안 한국에서 결혼이주여성들을 바라보는 시각은 저출산·고령화의 문제, 한국인의 3D 업종 기피, 농어촌 생활 기피 등에 대한 일련의 사회현상들을 대응하기 위한 전략으로 여겨졌다. 이들을 유입함으로써 노동력을 충원하고, 향후 인구감소와 고령화를 완화시킬 수

• 본 논문은 인하대학교의 지원에 의하여 연구되었음(This work was supported by INHA UNIVERSITY Research Grant)

* Corresponding Author : Sungeun Yang, Department of Child Studies, Inha University, 100 Inha-ro, Nam-gu, Incheon, 402-751, Korea, Tel: +82-32-860-8117, E-mail: syang@inha.ac.kr

있을 것이라 기대했기 때문이다.

다국적 출신의 인구유입은 다문화가족을 파생시켰고, 다문화사회로 전환시키는 계기를 마련하였다. 90년대 후반 초기 다문화가족 생성기에서 근 20년이 지난 지금은 이주노동자 중심에서 결혼이주 중심으로 변화되고 있으며, 결혼이주 중에서도 아시아권 위주의 '이주여성화'라는 특색을 지닌다. 학문적으로는 결혼이주여성들의 적응에 초점을 두었던 것이 이제는 사회통합의 관점으로 변화되고 있으며, 사회통합으로 가기 위한 준비로 결혼이주여성들의 취업이 화두가 되고 있다. 즉, 국가차원에서 결혼이주여성들을 인적자원으로 관리해야 하는 대상으로 보기 시작했으며, 이를 확보, 개발하기 위해 정책적 관심이 되고 있다고 해석될 수 있다.

문제는 결혼이주여성들의 취업을 둘러싼 진로, 직업탐색, 취·창업 방안 등 실증적인 자료들이 부족하다는 것이다. 선행된 연구에서는 결혼이주여성들이 취업욕구가 강하며, 의사소통 때문에 취업의 어려움을 겪고, 한국인들에게 차별을 받고 있다(I. Shim, 2010)는 피상적인 수준에 그치고 있다. 물론, 이들의 이중언어·이중문화를 인적자원 측면에서 발굴되어야 한다는 제안도 나오고 있으나, 구체적인 안을 제기하는 연구들은 찾기 어렵다. 더욱 근원적인 문제는 이들 자녀의 언어지연, 정체성 혼란, 따돌림 등과 같은 학교부적응의 문제가 불어지기 시작하면서 이들의 미숙한 자녀양육이 문제점으로 떠오른다는 것이다. 즉, 국가적 차원에서 결혼이주여성들의 언어와 문화가 자원으로 활용도가 높지만, 개인적 측면에서 결혼이주여성들은 수동적이고, 결핍된 모성적 존재로 평가 절하된다. 이렇듯 부정적 측면과 긍정적 측면이 다소 상충되는 이 상황에서 우리는 정책제공자의 입장에서가 아닌, 수요자의 입장에서 결혼이주여성들을 재해석할 필요가 있다. 하지만, 취업 관련하여 지금의 결혼이주여성들을 규정하는 것은 쉽지 않다. 예를 들어 한국 내 대부분의 결혼이주여성들을 차지하고 있는 조선족은 90년대에는 산업연수생이었으며, 2000년대에는 고용허가제로 인한 이주노동자였고, 지금은 결혼이주여성 혹은 다문화가족의 어머니로 분류되며, 이에 따른 역할도 다양해졌기 때문이다.

이에 결혼이주여성들을 위한 근본적이고 장기적 취업정책을 탐색하기 위해서는 수요자들의 목소리가 반영되어야 한다. 본 연구에서는 취업준비 중인 당사자들을 통해 이들이 왜 취업을 하고 싶은지, 취업을 하기 위해 무엇을 준비하는지, 그 과정 속에서 일에 대한 가치관, 신념, 사회적 관계는 어떻게 변화되는지, 미취업의 원인을 무엇으로 보는지 등을 나누어 살펴보고자 한다.

여기서 어떤 결혼이주여성들을 대상으로 할 것인가의 문제가 제기된다. 한국의 결혼이주여성 관련 선행연구에서는 결혼이주여성들의 문화와 한국 내에서의 적응유형이 충분히 고려되지 못하고 있다. 선행연구(J. Lee & S. Lee, 2013; K.

Nam & M. Ha, 2012; Rhee, H. Park, Y. Rho & S. Lee, 2013; I. Yang & S. Kim, 2011)에서는 다양한 국적출신의 결혼이주여성을 포함하고 있으나 그 출신국가의 차이에 대한 면밀한 분석 없이 동질화시켜 해석하고 있다. 이는 결과에 대한 신뢰성을 떨어트리는 요인이 될 수 있다. 때문에 무엇보다 어떤 기준으로 결혼이주여성들을 선정할 것인가는 중요한 사안이다. 결혼이주여성들을 나누어 분석하기 위해서는 초기 작업으로 한국 내 외국인주민의 실태 파악이 필요하다. 결혼이주여성과 관련된 통계는 법무부, 통계청, 고용노동부 등 다양한 곳에서 조사가 진행되는데, 본 논문은 안전행정부의 통계자료를 근거로 하고자 한다. 국내 거주하는 외국인 모두를 잠재적 노동자로 간주한다는 점에서 법무부가 제공하는 기초자료를 토대로 주민, 가족관계 등록 시스템 자료와 연계하여 작성되는 외국인주민 현황조사시스템을 구축하고 있기 때문이다. Ministry of Security and Public Administration(2012)에서는 현재 한국 내 외국인주민은 주민등록인구의 2.8%이며, 유형별로는 외국인근로자가 41.8%, 외국인주민 자녀가 12%, 결혼이민자가 10.2%순이라고 밝혔다. 국적별로는 중국 국적자가 55.4%(781,616명)로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 그 중 조선족이 40.4%, 한족과 같은 중국 국적자가 15%를 차지한다. 종합하면, 국내 외국인주민의 2명 중 1명은 조선족과 한족으로 구성된 중국국적자라고 할 수 있다. 이와 같은 통계는 중국출신 결혼이주여성들에 대한 연구가 선행되어야 함을 시사한다. 이에 결혼이주여성들의 취업준비과정을 살펴보기 위해서는 우선적으로 조선족과 한족을 나누어 분석하는 것이 적합할 것이라 판단된다.

한국 내 가장 많은 비중을 차지하고 있는 조선족과 한족을 나누어 살펴보는 것은 다음과 같은 점에서 의의가 있을 것으로 사료된다. 첫째, 한국의 이주는 동포이주에 대한 문제가 제기되기 시작하면서 나타났다는 점을 들 수 있다. 동포이주문제는 경제적 이유가 가장 큰 요인으로 작용하였는데, 조선족들은 소위 '잘사는 고국'으로 이주를 선택해 한국에서 취업하고자 하였다. 즉, 조선족들의 이주배경은 현재 조선족 결혼이주여성들의 구직경로, 구직경험 등을 이해하는데 도움이 될 것이다. 둘째, 한족은 조선족들과 달리 언어와 문화권이 다른 다양한 국적의 결혼이주여성들의 취업준비경험과 비슷한 형태를 보일 가능성이 있다. 물론, 국적별 종교나 삶의 경험에 따라 다른 양상을 보일 수 있으나 한국이라는 지역적 특색, 결혼이주여성들이라는 공통점, 다문화가족지원 정책의 제도적 측면에서는 한족들과 다양한 국적의 결혼이주여성들은 공통분모를 보인다고 생각된다. 때문에 언어와 문화가 한국인들과 어느 정도 흡사한 부분을 가지고 있는 조선족과 한족은 나누어져 설명되어야 한다. 셋째, 조선족과 한족의 공통점과 차이점을 살펴봄으로써 타 국적의 결혼이주여성들을 이해하고, 향후 실효성 있는 취업방안

을 설정하는데 기초자료를 제공할 것이라 생각한다. 결혼이주여성의 취업에 영향을 미치는 요인 중 한국어 실력과 직업훈련의 유무가 결정적(E. Lee & E. Lee, 2012)이라는 점을 감안한다면, 같은 직업훈련을 받고, 한국어 실력이 다른 조선족과 한족을 비교하는 것은 더욱 정교한 연구가 될 것이라 사료된다.

이에 본 연구에서는 같은 종류의 직업훈련을 받은 조선족과 한족으로 한정하여, 이들이 취업을 준비하는 경험을 과정중심(process-oriented)으로 고찰하고자 한다. 기존의 양적으로 진행된 취업관련 논문의 접근을 벗어나 심층면접을 통해 한국어주거경험, 중국과 한국에서의 취업경험, 한국에서의 가족생활, 현재 취업준비 경험 등을 과정중심으로 살펴보는 것은 계량적 연구가 가지는 탈맥락적(decontextualizing) 결과를 보완하는데 의의가 있다. 결혼이주여성들의 취업은 국적취득 여부, 모국에서의 직업, 한국에서의 사회활동, 언어능력, 가정 내 지지 등 다양한 요인들에 대해 논의되어야 한다. 이와 같이 사건의 전개과정, 맥락의 독특성 등에 대한 심층적 분석이 필요할 경우 질적연구방법이 적합하다. 이에 본 연구에서는 결혼이주여성들의 취업과 관련된 다양한 요소들을 총체적이고 다각적으로 분석하는데 초점을 두며, 가설검증과 일반화를 목적으로 하지 않는다. 이러한 연구의 시도는 다문화사회로 이행하기 위한 본질적 물음에 방향을 발견할 수 있을 것이다.

II. 선행연구

1. 결혼이주여성들의 취업관련 연구

결혼이주여성들의 취업과 관련된 최근 연구들은 몇 가지 주제로 나누어 진행되고 있다. 대표적으로 국가차원에서 진행된 취업관련 실태조사와 인구학, 사회복지학, 노동연구 분야에서 진행된 연구를 살펴볼 수 있다. 먼저, 전수조사를 통해 실시된 Ministry of Gender Equality and Family(2013)의 2012년 전국 다문화가족 실태조사와 Korean Women's Development Institute(2010)의 여성결혼이민자의 경제활동 실태와 정책과제 연구보고서를 근거로 취업현황을 살펴보고자 한다. 첫째, 한국에서의 결혼이주여성 취업률은 2012년 현재 53.0%를 차지하고 있는 반면, 앞으로의 취업의사는 84.1%로 나타나 취업유구에 비해 취업률은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 둘째, 결혼이주여성들의 취업직종은 단순노무종사자(29.9%), 서비스 종사자(23.9%), 장치·기계조작 및 조립종사자(13.6%) 등의 순으로 나타났다. 한편, 종사상의 지위는 임시근로자가 35.0%로 가장 높았고, 상용근로자(29.9%), 일용근로자(18.9%) 등의 순으로 나타났다. 이처럼

한국 내 결혼이주여성들은 단순노동과 낮은 종사상의 지위를 갖고 있으며, 이는 낮은 소득과 불안정한 고용상태라는 것을 보여준다. 이에 대해 Korean Women's Development Institute(2010)는 결혼이주여성들의 인적자본인 언어·문화자원을 활용한 일자리가 고숙련의 관찮은 일자리로 되기 위해서는 초기단계에서 공공부문의 선제적 투자가 필요하다고 지적하고 있다. 셋째, 취업한 결혼이주여성들은 일하면서 별로 어려움을 느끼지 않는다(29.3%)라고 보고하였지만, 70.7%에 해당되는 대다수의 결혼이주여성들은 한국어 대화에 어려움을 느끼고(17.5%), 장시간 노동(13.3%)과 낮은 급여(10.7%), 일과 집안일의 병행(7.6%), 자녀양육(6.3%), 외국인에 대한 차별(6.6%) 등의 이유로 어려움을 느낀다고 밝혔다. 넷째, 결혼이주여성들의 연령, 학력, 한국어 능력, 본국 취업경험, 한국에서의 직업훈련 경험은 한국에서 취업과 소득에 긍정적인 영향을 미치는 주요변인인 것으로 나타났다. 연령과 학력, 한국어 능력이 높을수록, 본국에서 취업경험이 있는 결혼이주여성들일수록 취업률이 높게 나타나며, 본인의 근로소득도 높은 것으로 분석되었다. 이와 같은 결과는 한국에서 다양한 직업훈련 프로그램에 대한 확보와 장기적 측면에서 결혼이주여성들의 인적자본을 육성할 필요성을 시사한다.

한편, 인구학 분야의 연구에서는 거시적 관점을 가지고 국제이주이동에 대한 흐름과 결혼이주여성들과 같은 이민자들이 국내에서 공공부조와 사회복지서비스를 동등하게 보장받을 수 있도록 시민권 정비를 위한 이론적·정책적 근거를 마련하는가 하면, 한국 내 직업군별 인구집단의 직업구조 변화 추이를 전망한다(D. Seol, 2013; H. Yoo, K. Kim & T. Chung, 2013). 그러나 거시적 관점 외에도 결혼이주여성의 취업상태를 분석하고, 결혼이주여성들이 갖는 사회연결망이 한국생활에 미치는 영향, 결혼이주여성의 자녀 출산, 양육 정책에 대한 비판적 고찰이 전개되었다. 이들의 연구에서는 결혼이주여성들의 취업은 취학 전 자녀의 존재, 남편이 인식하는 부인 취업에 대한 태도, 직업훈련 수료가 취업여부에 영향을 미친다고 보고하였다. 한편, 초기 가족연결망이 생활에 중요한 변수가 되지만, 점차 사회연결망이 효과를 보인다고 밝히고 있다(K. Kim, 2012; Y. Kim, 2010; T. Lee, Y. Lee, H. Shin & M. Kim, 2013).

사회복지학 분야(H. Kim, 2013; K. Nam & M. Ha, 2012; S. Park & W. Cho, 2013; C. Rhee, H. Park, Y. Rho & S. Lee, 2013)에서는 결혼이주여성들에 초점을 맞추어 일자리 사업에 참여한 결혼이주여성들의 임파워먼트 경험에 대해 논하고, 이주여성과 일반여성의 사회적 관계망을 비교하는가 하면, 농촌지역 결혼이주여성의 일 경험에 대한 연구가 진행되었다. 또한, 취업의 장애요인으로 꼽고 있는 자녀양육의 문제를 어머니 역할 관점에서 제시하였다. 이들 연구는 결혼이주여성의 일 경험의 의미와 본질을 밝히고, 한국사회

에서 취업자로서 어떻게 통합되어 가는지에 대한 과정을 보여준다. 결혼이주여성들은 낮설고 잘 알지 못하는 상황 가운데 자녀를 위해 주체적 어머니 역할을 찾아가고 있으며, 차별과 편견에 대처하고, 지속적으로 현실의 벽에 마주해 미래를 향해 도전한다. 사회복지실현하기 위해서는 결혼이주여성들이 사회적 일자리 여건뿐만 아니라 다양한 프로그램의 참여를 통해 임파워먼트를 향상시킬 수 있는 정책이나 임상적 프로그램 개발에 관심을 가질 필요가 있으며, 결혼이주여성들은 일반여성들에 비해 사회경제적 지위를 비롯한 사회적 관계망에 있어 낮은 만족감을 보이기 때문에 사회적 지원을 활용하기 위한 대처기술, 사회적관계망과의 상호작용 방법에 대한 프로그램이 제공되어야 한다고 주장한다. 노동분야의 연구들은 초국가적인 이주여성화의 관점에서 이주여성들의 돌봄 노동이 어떻게 변화되고 있는지에 주목한다(T. Tsujimoto, 2012). 중장기적으로 볼 때 경제사회적 비용이 확대된다는 점을 감안한다면 결혼이민자 가정의 노동시장 통합정책 지원방향은 필수적이다(G. Lee, 2012). 이외 인적자원측면에서 결혼이주여성들의 인적자본과 사회자본이 취업에 미치는 영향과 직업적응과정에 대해 살펴본 연구들이 있다(J. Lee & S. Lee, 2013; I. Yang & S. Kim, 2011).

2. 조선족과 한족 결혼이주여성의 이주배경

한국의 다문화 사회 형성과정에는 조선족과 한족의 이주가 큰 영향을 미쳤으며, 이는 한국정부의 정책과도 밀접한 관계가 있다. 조선족의 한국 방문은 1986년 KBS 라디오 사회교육방송이 조선족을 상대로 이산가족 찾기 프로그램을 진행하면서 시작되었다고 할 수 있다. 그 후 1992년 한국과 중국의 수교 후 조선족들의 왕래는 빈번해졌다. 하지만, 조선족이 제도권 아래 본격적인 이주를 시작한 것은 김영삼 정부에서 추진된 재외동포정책 때문이었다. 김영삼 정부는 세계화를 국정지표로 표방하며 민족문제에 관심을 표명하였다. 세계화추진위원회의 발족, 재외동포사회 활성화방안, 국무총리 산하에 재외동포정책위원회 신설, 재외동포재단 설립 등이 이를 단적으로 보여준다. 이어 김대중 정부에서는 1999년 재외동포법을 수렴하여 재외동포에 대한 정책 제도화를 완료하였다. 이 시기 조선족들은 외국적동포로 출입국과 체류에 있어 준 국민에 해당하는 혜택을 받게 되었다. 같은 시기 국내 중소기업은 한국인들의 노동인급 상승, 3D직종 기피현상이 확산되자 정부에서 1991년 외국인들을 대상으로 산업기술연수생제도를 도입하였다. 하지만, 연수기간이 종료되었음에도 이들이 불법체류자로 남게 되자 또다시 조선족들의 불법체류 및 취업 합법화하기 위해 2002년 12월부터 취업관리제를 도입하기 시작하였고, 노무현 정부에서는 2007년 조선족들을 대상으로 방문취업제를 시행, 이주

노동자들에게는 고용허가제를 단일화 시켰다.

방문취업제의 시행결정은 재외동포정책과 한국사회가 다문화사회로 변모하는데 큰 역할을 하였다. 2007년 방문취업제도 후 2008년 방문취업자격(H2)으로 체류 중인 동포는 모두 306,623명이며, 이중 중국동포는 302,048명으로 98.5%가 이에 해당된다(J. Lee, 2010). 즉, 방문취업제도는 조선족을 '합법적 체류자'인 동시에 한국 내 '이주노동자의 조선족화'를 만들었다.

한편, 조선족들이 한국에서 취업을 하고자 하는 근본원인은 자국의 사회적 상황에서도 찾아볼 수 있다. 중국은 56개의 민족으로 구성된 국가이며, 2012년 말 기준 13억 5,404만 명 이상의 총인구 중 한족이 92%를 차지한다(Korea Trade Investment promotion Agency, 2012). 즉, 중국에서는 한족이 사용하는 한어(漢語)가 공식 언어이고, 사회경제, 정치적 측면에서 주류에 해당하며, 소수민족에 해당하는 조선족은 상대적으로 열세하다. 하지만, 조선족들은 역설적이게도 자신들이 한족보다 '우월하다'라고 평가하는 종족 정체성을 지니며, 이 같은 요인은 한국이라는 독점적 자원 때문인 것으로 보인다. H. Lee(2001)의 연구에서도 조선족은 소수민족으로 갖는 객관적 열등이 오히려 한족에 대한 우월함의 형태로 나타나며, 이는 한국 취업을 선택하는 중요한 이유가 된다고 하였다. 즉, 개방 이후 새로운 환경에 직면하여 한족과 동일한 방식을 선택하지 않고, 오히려 중국 사회에서 조선족에게 가장 유리한 자원으로 나타나는 한국 취업을 선호한다는 것이다.

여기서 우리는 중국의 개방정책전후의 맥락을 이해할 필요가 있다. 중국 내에서는 개방정책이후 국가계획경제체제가 시장경제체제로 전환되면서 농가생산책임제(家庭聯產承包責任制)가 도입되어, 가족 내 스스로 경제적 책임을 져야 하는 상황이 되었다. 때문에 가족들은 더 나은 삶을 위해 농촌에서 도시로 또는, 해외로 이주하게 되었는데, 이때, 조선족은 한족에 비해 방문취업제와 친척초청방문 등 윤행한 조건을 갖을 수 있었다. 때문에 조선족 여성들의 경우 다양한 경로로 이주가 가능하지만, 한족에게는 국제결혼이 유일한 방법이었다.

3. 조선족과 한족 결혼이주여성의 취업현황

한국으로 이주한 조선족과 한족들은 '이주여성화'라는 특색을 만들었다. 한국에 거주하는 결혼이민자들은 남성보다 여성이 월등하게 많은 수를 차지한다. 가족을 형성한 이들은 수도권에 집중해서 거주하고, 점차 부부중심의 핵가족화가 심화되며, 이혼, 사별로 인한 한부모가족도 증가하고 있는 추세이다. 다음은 Ministry of Gender Equality and Family (2013)의 전국 다문화가족 실태조사 연구를 바탕으로 조선

족과 중국출신 결혼이주여성의 취업현황을 분석하였다.

첫째, 결혼이주여성들의 고용률은 2009년에 비해 2012년도 16.1%가 증가한 것으로 보고되었다. 출신국별로 취업자 비율은 파키스탄(89.6%), 캐나다(77.4%), 서유럽/대양주(74.5%) 출신이 높게 나타났다. 즉, 고용률은 소수 국적출신자들로 인해 비율이 높아진 것을 의미하며, 높은 비율을 차지하고 있는 조선족과 한족은 한국에서 취업하기 어려운 상황이거나, 취업을 하였더라도 일시적인 아르바이트 수준에 머무거나 취업조건에 부적절하다는 것을 반증한다. 한편, 실제 취업률과는 상반되게 조선족(80.4%)과 중국출신(82.1%)의 결혼이주여성들은 취업의사가 매우 높게 나타나 이들에게 맞는 취업지원책이 필요하다. 조사에서는 다문화가족의 월평균가구소득 중 200만원 미만이 2009년 59.7%를 차지한 것에 비해 2012년에는 17.8%가 감소해 41.9%를 차지한다고 밝히며, 이를 결혼이주여성들의 취업증가가 원인인 것으로 분석하였다. 고용률도 높아졌고, 월평균소득도 높아졌다고 분석하고 있으나 전국 월평균가구소득이 408만원인 것을 감안한다면, 100만원~200만원(30.9%), 200~300만원(31.4%)이 가장 많은 비중을 차지하고 있는 다문화가족들은 여전히 취약한 계층이다.

둘째, 대부분의 결혼이주여성들은 친구나 아는 사람의 소개로 직장을 구하는 경우가 가장 많았다. 그만큼 구직에서 모국인 네트워크의 역할이 중요하다는 것을 의미한다. 특이할 만한 것은 한족과는 달리 조선족은 사실 직업소개 기관을 통해 구직을 한 비율이 가장 높고, 대중매체, 전단지지를 보고 구직한 비율 또한 높다는 것이다. 이와 같은 현상은 한국 내 결혼이주여성들을 위한 취업알선기관 외 중국이주노동자들을 위한 직업소개업소가 많은 이유이기도 하고, 조선족들은 안산, 대림촌 등과 같이 한국에서 게토화(ghettoisation)를 이루고 있어 네트워크가 상대적으로 잘 연계되기 때문일 것이다. 또한, 조선족들은 언어소통이 비교적 자유스러워 신문, 잡지 등의 대중매체를 통해 스스로 취업처에 대한 정보를 읽고, 자신의 상황을 고려하여 취업을 준비한다는 의미이기도 하다.

셋째, 결혼이주여성들은 단순노무 종사자가 가장 많으며, 출신국별로는 대만, 홍콩, 중국, 조선족 출신들이 가장 높은 비율을 차지한다. 또한, 종사상의 지위를 살펴보면, 일용근로자 비율 역시 조선족과 중국출신이 가장 높은 것으로 나타났다. 이들이 일을 하면서 느끼는 가장 큰 어려움은 긴 노동시간과 낮은 급여라고 대답하였다. 반면, 전문가 및 관련 종사자는 캐나다(82.2%), 서유럽/대양주(75.5%), 미국(64.7%)순이었다. 결혼이주여성들의 고용형태를 2012년 경제활동인구조사 결과와 비교해보면, 일반인에 비해 결혼이주여성들이 단순노무 종사자 및 서비스 종사자 비율이 높다. 종합하면, 결혼이주여성 중에서도 조선족과 중국출신의 결혼이주여성

들의 고용형태는 3D직종 대체인 경우가 대부분이며, 이에 일자리의 질적 수준에 대한 고려가 시급하다. 단순노무와 전문직으로 양분되는 것은 영어과몰입에 대한 결과일 수 있다. 이를 언어자원 측면에서 본다면 중국어와 영어의 양극화 현상이라고 볼 수 있다.

이상과 같이 한국 내 거주하고 있는 조선족과 중국출신의 결혼이주여성들은 취업욕구는 강하나 실제적 취업으로 연계되는 비율이 낮고, 단순노무직과 같은 3D업종에 종사하고 있으며, 일용직과 같이 고용이 불안정한 상태이다. 한편, 조선족들은 한국 내 인적네트워크가 형성되어 있고, 언어가 상대적으로 자유스러워 취업정보를 탐색하는데 비교적 용이한 것으로 보인다. 분석한 결과에서 주목할 점은 중국국적자 결혼이주여성들이 취업을 통해 최저생계비용을 보장 받고 있지 못하다는 것이다. 조선족과 중국출신의 결혼이주여성들은 인구비율에 비해 취업률이 현저히 낮다는 점, 점차 다문화가족들의 이혼과 별거로 인한 한부모가족이 증가추세라는 점, 빈곤의 대물림으로 인한 영향이 자녀양육을 어렵게 한다는 점 등은 중국국적자 결혼이주여성들의 취업이 더욱 절실하다는 것을 말해준다. 조선족과 중국출신 결혼이주여성들의 인적자본이 사회적 자본으로 환원되어 잠재적 고용가능성으로 발전하기 위한 지원책이 필요하다. 이들이 한국의 노동시장에 긍정적 영향을 미칠 수 있기를 기대한다.

III. 연구방법

1. 연구방법의 선정

본 연구는 중국국적 결혼이주여성들의 취업준비 경험에 대한 과정을 탐색하기 위하여 질적연구방법을 사용하였다. 다양한 질적연구 방법 중 사례연구(case study)를 구체적인 방법으로 선정하였다. 사례연구란 시간 경과에 따라 하나의 경계를 가진 체계(사례)나 여러 체계들(사례들)을 탐색하고, 관찰, 면접, 문서 등 다양한 정보원천(multiple sources of information)들을 포함하여 상세하고 심층적인 자료를 수집하며, 사례기술과 사례에 기반한 주제들을 연구하는 것을 말한다(J. W. Creswell, 2007, p. 73). 사례연구는 인류학, 사회학을 거쳐 현대 사회과학 분야에서 많이 사용하고 있는 연구방법으로 도구적 사례연구(instrumental case study)와 본질적 사례연구(intrinsic case study)로 나뉜다. 도구적 사례연구는 부가적인 것에 대해 이해를 구하기 위한 사례연구이고, 본질적 사례연구는 사례 그 자체가 일차적 관심의 대상이 될 때, 즉 사례가 비일상적이거나 독특한 상황을 보여주는 경우 적합한 연구방법이다. 본 연구는 한국사회에 새롭게 생성된 시민인 결혼이주여성들에게 일차적 관심을 가지고,

이들의 취업을 둘러싼 상황에 대한 총체적인 맥락을 이해하는데 목적을 두기 때문에 본질적 사례연구법 접근이 합당하다. 즉, 본질적 사례 연구를 통해 연구참여자인 결혼이주여성의 사례가 이들의 인구학적 특성에 따라 어떻게 작용하는지 살펴보았다.

사례연구의 대표적 학자로 꼽히고 있는 R. Stake(1995)는 사례연구를 위한 절차들을 체계적으로 설정하고 연구결과를 제시하는 방법을 7단계로 제안한다. 먼저 1단계에서는 들어가는 짧은 이야기들을 서술하고, 2단계에서는 쟁점제시, 연구목적과 연구 방법론 제시, 3단계에서는 사례와 사례들과의 맥락 기술, 4단계에서는 이슈의 전개, 5단계에서는 선택된 이슈들에 대한 상세한 논의, 6단계는 주장, 7단계는 종결사항 등과 같은 사례에 대한 묘사를 제공함으로써 마무리한다. 본 연구는 위의 7단계 연구 절차를 반영하여 1단계에 해당되는 것을 서론에 제시하고, 2단계는 선행연구와 연구방법으로 3단계와 4단계는 결과에 서술하였다. 또한, 5단계에서 7단계는 논의에 기술하면서, 사례연구법의 절차를 따랐다.

2. 연구참여자 선정

본 연구의 참여자들은 조선족(8명)과 한족(7명)으로 구성된 중국 출신의 결혼이주여성 15명이다. 한국 내 결혼이주여성들은 국적별, 지역별로도 매우 상이하나, Ministry of Security and Public Administration(2012)자료와 Ministry of Gender Equality and Family(2013)자료에 근거하여 다음과 같은 기준에 따라 이론적표집(theoretical sampling)을 실시하였다. 첫째, 가장 많은 비중을 차지하고 있는 중국출신의 결혼이주여성들로 제한한다. 둘째, 수도권으로 집중되고 있는 점과 지역별로는 경기(27.8%), 서울(22%), 인천(5.9%) 순인 점을 감안하여, 지역은 수도권으로 제한한다. 셋째, 결혼이주여성들의 취업준비 경험에 대한 목적에 부합하게 취업자들은 제외하고, 미취업대상자들로 한정한다. 넷째, 한국에서 직업훈련이 취업에 결정적 요인이라는 선행연구에 준하여 동일한 직업훈련을 받은 참여자들로 통제한다. 다섯째, 선행연구에서 취업의 어려움으로 제시되었던 자녀양육의 어려움, 가족의 지지 등을 고려하여 현재 이혼, 별거 중이지 않으며, 자녀가 있는 결혼이주여성으로 한정하였다. 이외 앞서 살펴본 이주배경에 따라 코호트분석의 가능성도 있으므로 입국시기, 거주기간, 연령 등은 제약하지 않았다.

최종 선정된 참여자들의 연령은 최고 40세에서 최소 24세였으며, 학력은 고졸에서 대졸까지 다양하였고, 한국에서 지낸 기간은 평균 6.3년이었다. 1명의 재혼을 제외하고 모두 초혼이었으며, 월평균소득은 통제하지 않았으나, 1명을 제외한 모든 참여자들은 최저생계비 미만이었다(<Table 1> 참조).

3. 자료수집 방법

질적연구에서의 자료수집은 문화기술지, 참여행위 연구, 포커스 그룹 등 연구방법에 따라 다양하나 본 연구에서는 참여자들의 관점에 따라 과정중심으로 이루어지는 연구이기 때문에 개별심층면접(individual in-depth interview)으로 자료를 수집하였다. 면접을 하기 전 면접자와 연구참여자의 신뢰관계를 형성하고 증진시키는 방법이 중요한데, 이를 위해 D. K. Padgett(1998)이 제안한 면접 전 기분 좋은 질문(feel-good question)으로 시작과 끝을 맺었다(예: 훈련할 때 보다 점점 젊어지는 것 같아요. 활기차 보이세요. 무슨 좋은 일 있으신가요?). 면접은 '포화(saturation)상태'가 될 때까지 진행되었으며, 참여자들의 직업훈련 과정 수료 직후 집중적(intensive)으로 직업을 탐색하는 시기에 이루어졌다. 또한, 사례연구에서는 면접 외에도 문서, 관찰 등 다양한 자료들을 함께 수집하는 것을 권장한다. 이에 본 연구자는 부가적 자료조사로 중국에서의 직장 경험, 취업을 위해 준비하는 것, 희망취업분야, 희망연봉, 취업가능시간 등의 내용으로 구성된 질문지를 추가하였다. 다양한 형태의 자료 수집은 다원화는 물론 분석의 신뢰성을 높이며, 취업을 준비하는 결혼이주여성들의 실제에 접근하는 데에도 매우 유용하다.

구체적 면접질문은 이주배경은 어떠한지, 일상생활은 어떠한지, 구직을 위해 무엇을 준비하는지, 가족 관계는 어떠한지, 취업 결심을 하게 된 계기는 무엇인지, 미취업의 귀인을 무엇으로 보는지, 구직의 어려움은 무엇인지, 구직활동에 있어 조선족과 한족의 차이는 무엇인지 등으로 이루어졌다. 면접 장소는 연구참여자들이 수료한 직업훈련기관이었다. 본 기관의 도움을 얻어 면접이 이루어졌으며, 윤리규정에 따라 연구참여에 대한 목적 설명과 사전양해, 동의서를 받았다. 본 면접이 들어가기 전 훈련과정에 참여하여 라포를 형성하고, 관찰을 진행하였다. 면접은 1회시 평균 1시간 30분 정도 시간이 소요되었으며, 필요한 경우 전화, 문자, 면접 등 다양한 형태로 2차 면접을 실시하였다. 각각의 면접은 녹음되었고, 모두 전사하였다.

4. 자료분석 방법

수집된 자료는 M. Lichtman(2006, pp. 167-170)이 제안한 3개(three C's of data analysis: codes, categories, concepts)의 분석법을 자료에 맞게 변용하여 4단계로 분석하였다. 우선, 1단계에서는 연구참여자들의 진술을 바탕으로 초기코딩(initial coding)을 한 후, 초기코딩 목록을 만들었다. 구체적으로 각각의 연구참여자의 전사본을 읽으면서 한국에 오게 된 배경, 한족과 조선족의 차이, 참여자들이 느끼는 한국 사회의 다문화 수용도 등 의미 있는 단위를 코딩하고, 목록을

Table 1. Participant Characteristics

	Country of origin (Current nationality)	Year of Birth	Education	Length of Living in Korea (Entry to Korea ~)	Married since	Marriage type	Family Members	Monthly Average Income	Occupation		Desired Job (monthly income)
									China	Korea	
1	Korean Chinese (Korea)	1972	Junior college graduate	2003- (2003. 9)	May 2006	First marriage	mother, husband, 2 sons	2~3 million won	interpreter	instructor	teacher (2~3 million)
2	Korean Chinese (China)	1983	University graduate	2010.1- (2010.1~)	Oct. 2010~	First marriage	husband, 1 daughter	2 million	company employee	None	After-school teacher/ company employee
3	Korean Chinese (Korea)	1977	High school graduate	2002.5- (2002.5~)	2001~	First marriage	husband, 1 daughter	1.7 million	manufac turing	Factory worker/ tutor	instructor/ social welfare service worker
4	Korean Chinese (Korea)	1973	Vocational school graduate	2004. 4- (2004.4-)	Aug. 2006~	First marriage	husband, 2 sons	2 million	Office work	service work	instructor/ counselor
5	Korean Chinese (Korea)	1973	High school graduate	1996.7- (1996.7-)	June 2003~	First marriage	husband, 1 son	3.5 million	None	service work and others	Chinese instructor/ company employee
6	Korean Chinese (Korea)	1974	Junior college graduate	1997.2- (1997.2-)	Nov. 2001~	First marriage	husband, 2 daughters	2 million	Account ing	home-study teacher	hair dresser
7	Korean Chinese (Korea)	1975	University graduate	2003.12- (2003.12-)	Feb. 2004~	First marriage	mother-in-law, husband, 1 daughter	4~5 million	Architec ture	home-study teacher	Chinese instructor
8	Han Chinese (Korea)	1973	Junior college graduate	2005.4- (2005.4-)	Sept. 1996~	First marriage	husband, 2 sons	2 million	academy owner	tutoring	teacher (1~1.2 million)
9	Han Chinese (Korea)	1977	High school graduate	2008.1- (2008.1)	Jan. 2008~	second marriage	mother-in-law, husband, 1 daughter	.	manufac turing	none	instructor
10	Han Chinese (China)	1976	University graduate	2007.2- (2007.2-)	July 2009~	First marriage	husband, son	2.5 million	Office work	laboratory	instructor
11	Han Chinese (Korea)	1988	High school graduate	2007.1- (2007.1-)	Jan. 2007~	First marriage	husband, 1 son, 1 daughter	.	clothing shop employee	electronics company	kindergarten teacher
12	Han Chinese (Korea)	1972	Junior college graduate	2006.7- (2006.7-)	July 2006~	First marriage	husband, 1 son	3.5 million	reporter	none	teacher/ company employee
13	Han Chinese (Korea)	1979	University graduate	2007.7- (2007.7-)	July 2007~	First marriage	husband, 2 sons	3.5 million	Chinese teacher	tutoring	instructor/ China-related work (180)
14	Han Chinese (China)	1987	Junior college graduate	2009.6-	Mar. 2009~	First marriage	parents-in-law, husband, 1 son	.	kinder garten teacher	none	Children's chinese class instructor
15	Han Chinese (Korea)	1982	University graduate	2006.9- (2006.9-)	Sept. 2006~	First marriage	mother husband, 1 daughter	3.5 million	Chinese teacher	service work	Chinese instructor/ tour guide (150)

구성하였다. 그런 다음 2단계에서는 초기코딩 목록들을 중심으로 의미가 함축되는 용어를 사용하여 하위범주(subcategories)와 상위범주(categories)를 나누어 범주화 시켰다. 3단계에서는 원자료(raw data)로 다시 돌아가 범주화된 목록들을 재검토(revisiting the data)하면서 중복개념은 제거, 주요개념을 통합하는 과정을 거쳤다. 마지막으로 4단계에는 범주들과의 관계(final the relationships among categories)를 파악하여 주요개념을 구조화(structuring the categories) 시켰다. 입국당시와 면접당시의 시간적, 공간적 상황과 연계하여 분석함으로써 전체적 구조를 정교화 하고자 하였다. 분석은 원자료 외 현장노트, 전사노트, 분석노트, 질문지를 종합하였다.

IV. 결과

연구자는 본 결과에서 도출된 주제를 범주와 하위범주로 나누어 표로 제시하였다. 아울러 연구결과를 표로 조직화하는 과정에서 사례연구의 분석법에 따라 시간의 경과에 따른 과정에 대해 설명하였다. 구체적으로, 중국국제 결혼이주여성들의 취업준비 경험은 취업을 하고자 하는 동기에서 시작해 취업을 위해 노력하고, 지속적인 취업시도를 하며, 이러한 과정 속에서 취업의 어려움을 느낀다. 하지만, 이들은 취업에 대한 기대를 잃지 않으면서 결혼이주여성들의 취업을 위한 실현과제에 대해 조언한다. 즉, 취업동기, 취업준비, 취업 시도, 취업장벽, 취업에 대한 기대의 과정을 겪으면서 취업준비 경험을 한다.

한편, 조선족과 한족 결혼이주여성들이 차이점을 보일 것이라는 가설과는 달리 분석의 단계를 거듭 할수록 차이점 보

다는 공통된 주제들로 범주화 되었다. 이에 대해 공통된 주제들을 중심으로 논하고, 차이점에 대해서는 해당되는 과정에서 설명하였다. 연구에 참여한 중국국제 결혼이주여성들에게 가장 큰 영향을 미치는 것은 거시적 차원에서의 다문화 관련 지원정책이었다. 본 연구결과를 통합하여 <Table 2>에 제시하였다.

1. 취업동기

1) 모성에 기반한 어머니로서의 역할모델

연구참여자들은 공통적으로 취업의 동기를 “좋은 엄마가 되기 위해서”라고 설명한다. 예외적으로 시부모와의 갈등, 자기계발의 목적을 위해 취업을 해야한다는 의견도 있었지만, 이들이 가장 중요하게 생각하는 요인은 엄마로서 자부심을 느끼고 싶다는 것으로 요약될 수 있다. 때문에 이들은 자녀들이 자랑스러워 할 만 한 직업군을 선택하고자 하였다. 구체적으로 외국어강사, 유치원 선생님, 미용사, 회사원, 사회복지분야 등의 직업군을 희망하였는데, 많은 수의 참여자들이 자신의 언어자원을 살릴 수 있는 외국어강사를 원하였고, 전문직을 선호하였다.

외국 사람이니까 아무 말도 안했는데도, 자기 아들이 잘못했는데도... 우리 딸이 집에 와서 기분이 안 좋아서 “엄마 미워! 왜 이렇게 한국말 못해 자기도 보호 못 해 주냐”고 그래서(호호 계속 눈물)... ‘아! 그때 정말 진짜 딸한테 멋진 엄마 되어야겠구나.’하고 결심했어요. 기분이 안 좋아서 남편한테 말했어요. 집에만 있으면 안 돼. 빨리 취업을 하든지 한국어를 빨리 공부하던지 해야 되겠다. 너무 속상해서 아기한테 멋진 엄마 되려고...

Table 2. Employment Preparation of Chinese International Marriage Migrant Women

Category	Subcategory
Employment Motivation	Role model as a good mother
	Recognized as a member of society
Employment Preparation	Efforts for specification
	Efforts for adaptation in korea
Employment Attempts	Limited job search channel
	Failure due to sustained Employment psychological conflict
	Han Chinese - Korean Chinese - the ambivalent attitude
Employment Barrier	Personal attributions for unemployment
	Social structural attributions for unemployment
Expectations for Employment	Desire for complete integration
	Tasks for realization of Employment for immigrant women

그래서 애기가 우리엄마 사랑스러워하겠다. 그렇게 생각했어요. 그래서 속상했고, 취업생각하게 됐어요(#15, 한족).

제가 든든한 직업이 똑똑한 직업이 있어야 사람들 앞에서 내가 떳떳한 사람이 되고 무시당하지 않고 자식들한테도 나중에 친구들 만났을 때도 “너희 엄마 모하냐?” 그러면 “어! 우리엄마 강사야.” 저는 딴 나라에서 솔직히 내가 외국인이니까 한국 사람한테 무시당하지 않을 수 없죠. 그런 사람 꼭 있으니까 하지만 저희 아이들에게 저는 부끄럽지 않은 엄마가 되고 싶어요. 어디가도 “우리엄마 강사야! 우리엄마 훌륭한 사람이야!” 이렇게 그렇게 하고 싶어요(#13, 한족).

결혼이주여성들의 모성경험은 여느 한국 여성들과는 다르게 해석된다. 거시적인 측면에서 이들의 모성경험은 결혼, 임신, 출산 등의 사적영역이 공적영역으로 개입이 되는 과정에서 ‘어머니 됨’에 대한 신념체계에 부정적 영향을 받았을 가능성이 있다. 언어와 문화가 다르기 때문에 양육방식에 대한 합의점을 찾아야 한다는 견해 보다 양육의 주도권을 갖지 못하며, 수동적이고 부족한 모성적 존재로 인식되어 왔기 때문이다. 이러한 사회문화맥락에서 본 연구 참여자인 결혼이주여성들은 자신을 부끄럽고, 부족한 엄마로서 인식하는 낮은 자존감을 갖는 것으로 나타났다. 이에 취업전략에 있어 한국인들과 비교하였을 때, 자신들만의 무기가 될 수 있는 전문영역이 필요하며, 모국어룰 가르치는 교사가 가장 좋은 취업의 예라고 여겼다. 이에 참여자들은 이중언어강사, 다문화강사 등 자신들의 언어와 문화자원을 활용할 수 있는 취업처를 원하고 있었다. 이와 같은 맥락에서 직업 선택의 가장 중요한 요소를 직업 안정성(S. Kong & S. Yang, 2012)에 두는 한국인들과 달리 결혼이주여성들은 시간활용이 탄력적인 일자리를 선호하였다. 이는 자녀들이 유아교육기관이나 학교에서 교육받는 시간에 일을 하고, 방과 후 집에서 자녀들과 함께 시간을 보내기 위해서이다. 이것은 이들이 모성이데올로기적인 신념체계를 가지고 있다기 보다는 자녀를 믿고 맡길 자원이 한정적이기 때문에 자신들이 양육을 전달할 수밖에 없다는 입장이었다.

2) 사회구성원으로서의 인정욕구

연구참여자들이 취업을 하고 싶은 또 다른 동기는 한국 사회에서 구성원으로 당당하게 편입되고 싶은 “인정 욕구” 때문이다. 이들은 한국 사람들에게 사회구성원으로 진입하기 위해 노력하는 모습을 보여야 한다고 생각한다. 열심히 하면 나중에 인정을 받겠지요(#7)라고 하며 자신들의 긍정적 미래에 대해 기대하기도 한다. 한편, 괜찮은 일자리(decent

job)를 갖기 위해서는 한국사회에서 본인들에 대한 인정이 선행과제라고 토로하였다. 흥미로운 사실은 모든 연구참여자들이 괜찮은 일자리에 대한 구체적 기준을 제시하지 못한다는 점이다. 이들은 반복적으로 기회제공이라는 단서만 주어진다면, 무엇이든지 할 수 있다고 표명하였다. 즉, 기회라는 조건이 성립되었을 경우에 자신들은 괜찮은 일자리를 찾을 수 있다는 논리를 가지고 있었다.

취업을 왜 하고 싶으냐면요 인정 받고 싶어요. 자기 자신, 주변사람, 가족, 모든 사람들한테 내가 중국어 교사로서 인정받고 내가 좀 제대로 제가 능력 있는 것, 자기도 가치가 올라가는 것 같아요. 자식한테도 엄마가 이렇게 할 수 있어요. 보여주고 싶어요(#8, 한족).

일자리 기준이요? 내가 잘 할 수 있는 것으로 해야 할 것 아니에요. 다른 것보다 이쪽이(언어자원) 내가 더 잘 할 수 있을 것 같아요. 기회만 주어지면. 그런 생각을 가졌어요...(중략)...괜찮은 일자리 그런 기준은 별로 없는 것 같아요. 내가 할 수 있는 일. 할 수 있는 일이면 다 괜찮은 것 같아요.(#4, 조선족).

2. 취업준비

1) "스펙"을 위한 노력

연구참여자들의 일상은 ‘공부하는 사람’ 과 ‘일반 주부’로 나누어진다. 한국에서의 빠른 적응과 조금 더 좋은 일자리를 찾기 위해 공부하고 또 공부한다. 이들이 소위 ‘스펙 쌓기’에 집중하는 것은 모국에서의 자격증이 인정되지 않는 경우가 대부분이기도 하고, 한국에서 취업하기 위해서는 한국어능력 외에 다양한 자격증을 필요로 하기 때문이다.

아침에 일어나가지고 뭐 청소해 놓고 그담에 애 보내고 그 담에 월요일 수요일날은 인제 오전에 한자공부 조금 하다가 오후 1시에 컴퓨터 타자 연습해야 되고, 그리고 화요일하고 목요일 오전 10부터 12시까지 영어 배우고요. 생활영어. 오후 1부터 3시까지는 컴퓨터 배우러 가요. 엑셀 파워포인트 주민센터 이런데요. 그리고 집에서 애 준비하고 집에 와서 인제 주부. 공부해야지 죽기 살기로 어떡해요(#5, 조선족).

제 주변사람들은 그냥 공부하는 사람이예요. 다문화 여성들은 수료 받고 공부하고 계속 그랬어요. 취업에 대해서 그때는 얘기 한 게 내가 어떻게 하면 빨리 빨리 한국말 배울까? 이런 말 했지요. 한 발작 나가도 어디가도 한국말 써야 되고 그냥 와서 한국말 빨리 이번에 몇

급 따라 되고, 그런 말 밖에 없어. 한국에서 왜냐하면 다 결혼 했잖아요. 애기 있잖아요. 한국에 결혼하면 학교서 하는 행사 애들 생활 하는 거 많고 학교 가서 얘기 하는 것도 많고, 그래서 그거 어떻게 빨리 빨리 배울까 처음에 그거 한국어 밖에 없었어요(#3, 조선족).

2) 한국사회에서의 적응노력

취업을 준비하는데는 이들이 한국에서 적응하기 위한 노력과도 연결되어 있었다. 꼭 취업을 해야겠다는 마음보다는 취업은 한국에서 적응하기 위한 전략 중의 하나이며, 성공적 적응의 최상위 개념으로 인식하였다. 참여자들은 자신이 동화되기 위해 우선적으로 한국의 언어, 음식 등의 주류문화를 접하는데 노력하였다.

환경이 다르니까 제가 한국에 와서 진짜 하얀 종이 (백지장) 같아요. 처음부터 한 발, 한 발, 한 글 한 글 써야 해요. 그래서 제가 배운 거, 배우고 싶은 거 너무 많아요. 요리도. 한식 요리사. 그리고 한국 사람이랑 똑 같이 그렇게 편하게 아주 편하게 얘기 할 수 있는 게 제 소원이예요. 왜냐면 저 항상 그렇게 생각해요. 아무 일을 하기 전에 먼저 말을 배워야 돼. 말 못하면 아무것도 잘 할 수 없을 거 같아요. 저 그래서 읽는 거 그리고 쓰는 거. 노력해요. 읽는 거랑 쓰는 거 약간 괜찮은데 말하기는 너무 너무 너무 안돼요. 혼자 있는 시간 너무 많아요(#12, 한족).

컴퓨터 진짜 중요해요 컴퓨터만 잘하면 취직하기 싶 다니니까 중국어 강사 안 해도 쉬워요. 경리고 뭐고 그런 데는 시간이 짧고 한 9시부터 5시까지 시간 딱 좋잖아요. 애들도 학원 갔다 그 정도에 조금 더 있으면 오고 하니 올라가서 저녁하고 그러면 딱 맞잖아요. 근데 다문화는(결혼이주여성) 컴퓨터가 안 되니까. 컴퓨터 그런 거 자격증도 있어야죠. 아니 여기 사람(한국사람)보다 좀 노력했다는 거 보여야 하잖아요. (눈물)솔직한 말로 안 그래요? 노력했다는 거(#5, 조선족).

3. 취업시도

1) 제한적 구직탐색

연구에 참여한 결혼이주여성들은 취업을 시도하는 과정에서 다양한 전략을 수립하지 못하였다. 기회가 균등하게 제공되지 못하고, 취업은 전적으로 지인소개나 다문화가족지원센터, 외국인센터, 여성관련 단체 등의 소개에 의존하고 있었다. 본국에서의 경력, 자격, 자신의 특수성 등을 감안하여 개인적으로 학원을 다니거나, 전문기술 훈련기관을 이용

하는 경우는 없었다. 또한, 인터넷, 신문 등과 같은 매체를 통해 구직정보를 얻는 참여자들은 극소수에 불과하였다. 이들은 국가에서 운영하는 고용지원센터, 다문화가족지원센터, 새일센터, 복지관 등의 기관에서 결혼이주여성들을 대상으로 하는 교육서비스를 받고 있었고, 국가에서 하는 교육이기 때문에 수료 시 취업과 연계될 것이라고 생각하였다. 때문에 이들의 취업전략은 다문화가족지원법에 근거하여 지원되는 교육정보를 찾고, 자신들의 인적 네트워크 안에서 서로 정보를 공유해 취업을 위한 교육정보망을 구축하는 것이었다. 이들은 수료하는 것을 목표로 하였는데, 이와 같은 패턴을 보이는 것은 자격증으로 한국인들과 경쟁하기 어렵다고 판단했기 때문이다. 간헐적으로 조선족들은 운전면허, 미용사 자격증을 가지고 있는 경우도 있었으나, 대부분은 한국어 미숙으로 자격증 취득이 어려운 상황이며, 본국에서와 교육과정이 달라 한국에서 요구하는 취업기준을 충족시키기가 어렵다고 호소하였다. 교육 수료 후 취업연계가 확보되지 않지만, 이들에게 다문화가족지원정책으로 인한 취업지원교육은 취업전략의 유일한 방법이었다.

기관이나 담당자가 추천해야만 저희는 어린이집에서도 일을 하고 학원도 알고 하지 아니면 할 수 없죠. 여기서 교육을 받아서 교육과정은 좋다 이거예요 프로그램도 좋고 그런데 교육을 받고 끝이지 여기서 추천을 해주고 그런 건 없잖아요(#1, 조선족).

저는 한국에 와서 처음부터 생각도 못해요. 기자나 이런 것들. 중국 학교에서 다 [컴퓨터]공부를 해요. 대학에서. 근데 중국에 그런 거 자격증 없어요. 한국에 들어와서 무슨 일을 해도 다 자격증 필요해요. 근데 자세히 생각해보면 자격증 따서 뭐해요. 내가 뭘 할 줄 알아 갖고요(웃음). 사람이랑도 얘기도 못하니 사무실 그런 거 일 못해요. 전화 받고, 사람 만나고, 접대 하는 일. 안 될 거 같아요(#12, 한족).

2) 지속된 취업실패로 인한 심리적 갈등

이들에게는 한국에서 주류와 비주류의 '문턱 넘기'는 취업 시도였다. 많은 횟수의 취업지원은 하지 않았지만, 취업을 시도하는 과정에서 결혼이주여성들의 심리상태는 한국인들에게 받는 거부감, 새로운 곳에서 시작해야 한다는 두려움, 계속되는 실패로 인한 무력감, 패배감이 복합적으로 드러났다. 이로 인한 신체화 증상, 자살충동을 겪는 결혼이주여성들도 있었다.

그때 겨울이었으니까 문풍지라고 그러나 비닐줄 같은 거 이렇게 매달아놓고 있었거든요. 근데 줄이 좀 떨

어져 나왔어요. 그래서 내가 저기에 목 매 죽으면... 이런 생각도 들고... 나 너무 무서운 거 같아요. 여기 친구도 없잖아요. 그게 제일 힘들죠. 오빠[남편]는 사회생활하고 그러니까 저녁에 또 술 마시고 늦게 들어오고 그러면 막 돌아버리겠다는 거예요(#2, 조선족).

가서 심리 상담 받았어요. 여기 친척도 없고 저희 아들이 노는 사람 없잖아요 저 생각이 너무 앞서요. 나중에 학교가면 친구들은 주말에 할머니 집에 갔었어요. 뭐 고모 집에 갔었어요. 그러는데 저희 아들들은 맨날 집에 있었어요. 뭐 그런 거 같아서 저는 열심히 주변 사람들이랑 사귀어요. 뭐 그 사람 하는 말 틀려도 제가 네네~하고 왜냐면은 저 집에 애들이랑 우리 아이들이랑 놀 수 있게 저 스트레스 엄청 많이 받았어요(#13, 한족).

3) 한족-조선족의 양가적 태도

조선족과 한족을 비교분석하는 과정에서 차이점을 보이는 것은 취업시도 과정에서 서로에 대해 느끼는 양가적 태도였다. 이들은 지인을 통한 구직경로에는 차이점이 없었으나, 취업전략에서 서로의 강점과 단점을 다르게 평가하고 있었다. 조선족은 한족을 토종 중국인이라는 점에 대해 언어적 강점을 갖고 있고, 한국에서 체계적으로 배워 오히려 조선족에 비해 한국어 읽기나 쓰기 능력이 좋다고 평가하는 반면, 애쓰는 모습이 안스럽다고 표현하기도 하였다. 한편, 한족은 한국인들과 의사소통이 수월하다라는 점, 같은 핏줄을 나누는 동포라는 점, 취업 시 자녀를 대리양육 시켜줄 인적네트워크가 있다는 점을 들며 조선족을 평가하였다. 한족들에게는 조선족이 위축의 대상이기도 하고 부러움의 대상이기도 하였다. 이들은 모두 같은 중국인이라고 설명하였지만, 직업훈련 과정 내내 조선족은 조선족끼리 한족은 한족끼리 무리를 짓는 것을 관찰할 수 있었다. 주류와 비주류가 역전된 한국의 상황에 대해 불편함을 토로하기도 하였다.

조선족이랑 한족이랑 좀 다른데 취업하는 거에 대해서 조선족이 더 쉬워요. 한국 사람이랑 피가 섞였으니까. 그거 유일한 이유예요. 한족에 입장에서 조선족은 취업할 때 예를 들어서 지금 똑같이 저하고 가서 면접하잖아요. 그래 딱 들어가서 이사람 한족이고 이사람 조선족이구나. 우리 다 금방 그런 생각이 들어요. 조선족들이 되겠다고. 교포니까 우선순위라고 생각하고, 우리보다 한국말 잘한다고요. 같은 중국인데 불공평하다고 생각해요 실은 우리 일 그 사람들보다 10배 나아요. 우리는 일도 잘 할 수 있는데 단지 교포니까. 출입국 사무소도 우리 아빠 엄마 여기 오면 최장 15개월만 있을 수 있어요. 근데 조선족이면 5년...10년...그러니까

우리는 불공평하다고 생각해요(#13, 한족).

조선족이랑 한족이랑 조금 다른 것 같아요. 취업할 때 보니까 언어적으로 활동할 때 한족을 더 원하는 사람들이 많아요. 완전 원어민이니까. 조선족은 이제 한국말을 많이 하고... 그러니까 공장에서 가끔씩 한족을 원하는 사람이 있어요. 왜 이 사람은 언어가 안 통하니까 나갈 확률이 적으니까 조선족은 언어가 통하니까 나갈 확률이 높으니까. 그런 거는 있는데 취업 준비하는 입장에서는 조선족 한족 똑같죠. 조선족 입장에서 한족들을 보면 한족들이 한국에서 취업 하려고 애를 쓰잖아요. 그런 모습 보면 솔직히 잘 됐으면 좋겠죠(#7, 조선족).

한족출신의 결혼이주여성들은 조선족을 한국인들과 피를 나누는 동포이며, 한국 내 대다수를 차지하고 있고, 의사소통이 자신들보다 원활하기 때문에 위축되기도 하고, 부럽기도 한 존재이다. 이에 반해 조선족 출신의 결혼이주여성들이 한족을 바라보는 관점은 문화 차이가 많이 나고, 언어소통이 되지 않는 한족들을 보며, 안쓰러워하기도 하고, 대단해 보인다고 하기도 한다. 이들은 한국사회에의 이주민 중 자신들이 주류사회에 가장 근접하다고 생각하고 있었다. 결국 언어능력은 취업에 대한 정보를 찾고, 공유하는 중요한 요인이 되며, 최고의 취업자원인 것이다.

4. 취업장벽

1) 미취업에 대한 개인적 귀인

연구참여자들은 미취업 요인을 개인적인 측면과 사회구조적인 측면으로 나누어 설명하였다. 개인적인 측면에서 미취업에 대한 귀인은 능력이 없고, 노력이나 운과 같은 불안정한 요소에 원인을 두는 것으로 나타났다. 다른 교육을 받고 자라왔기 때문에 한국사회에서 필요한 능력과 자신이 습득했던 능력에는 차이가 있을 수 있으며, 한국인들과 똑같은 능력을 기를 수 있다는 것은 한계가 있다고 진술하였다. 결혼이주여성들은 능력을 국가로 대체하였는데, 중국인인 본인은 외국인이기 때문에 한국 내에서 능력을 발휘할 수 없고, 결국 성공적 취업을 담보할 수 없다고 생각한다. 또한, 타국이란 점은 본국과는 달리 인적네트워크가 협조하기 때문에 취업에 대한 정보수집이 제한적이고, 취업으로 연계되는 운이 적다고 하였다. 즉, 노력이나 운은 상황에 따라 달라지기 때문에 자신들의 성공여부도 다양한 변수에 의해 결정된다고 믿고 있었다. 자신들의 성공은 막연하게 긍정적인 것이라고 여기지만 확실하게 장담할 수 없다는 입장이었다.

취업을 못하는 거는 자신감이 없는 거 같아요. 아 나

는 외국 사람이니까 뭐 안 되나보다 또 인터넷 보면 조건 좋고 그런데 값싸요. 내가 딱 봤을 때 이렇게 좋은 데서 나를 쓸까 나를 채용할까 이렇게 일단 생각할 때가 있어요. 내가 외국 사람이니까 안 쓰겠지. 중국 사람이니까 채용을 안 하겠지. 뭐 이렇게 생각을 먼저 하는 거예요(#2, 조선족).

큰애 낳고 제가 서울에 중국어 방문학습지 면접 한번 보러 갔었거든요. 교육을 몇 개월 받고 혼자서 업무를 혼자서 영업을 시작해서 해야 하고 그런 얘기가 나오더라고요. 내가 서울로 중국에서 온 지도 얼마 안 되고 아는 사람도 없는데 영업을 뛰면은..(웃음) 언제 영업을 뛰어서 하겠냐고요. 면접보고 와서 전화가 왔더라고요. 출근하고 한 번 해보라고... 근데 애 때문에도 못 가겠다고 그러고 그만 뒀버렸지요(#1, 조선족).

2) 미취업에 대한 사회구조적 귀인

사회구조적인 측면에서는 한국의 불안정한 고용시장과 결혼이주여성들에 대한 수용도가 영향을 미친다고 생각하였다. 내국인인 한국인들의 높은 실업률은 외국인들의 고용정책보다 우선시 될 것이라고 판단하였으며, 이를 차별이라고 여기기보다 당연한 것으로 받아들이고 있었다. 또한, 자신들이 가지고 있는 자원에 대해 수요와 공급이 불일치하기 때문에 취업이 성공적으로 이루어지기 어렵다고 하였다. 즉, 자신들이 가지고 있는 자원은 언어와 문화자원이 대표적이는데, 이를 활용하여 한국사회의 일원으로 소속감을 가지기 위해서는 한국 사람들이 언어를 배우고, 각 나라의 문화를 배우고자 하는 욕구가 있었을 때만 가능하다는 것이다. 하지만, 현실적으로 국가차원에서 언어나 문화를 국민 전체를 대상으로 경험하게 하는 것은 불가능하고, 자신들의 언어인 중국어는 어느 정도 수요가 있지만, 영어를 제외한 다양한 나라의 언어는 관심 대상에서 제외된다는 것이다. 물론, 다문화강사나 이중언어강사를 통해 초·중·고등학교에서 수업이 실시될 수 있으나, 학교의 요청이 있을 때만 비정기적으로 진행되기 때문에 취업이라고 보기는 어렵다고 하였다.

실제 할 수 있는 직업 같은 거는 강사인데. 일본강사하고, 중국강사는 괜찮은데 다른 나라는 잘 안 되는 것 같더라고요. 말을 배우는 사람이 많이 없으니까. 한국 사람들이 다른 나라 말 많이 안 배우니까. 근데, 취업하려면 잘 할 수 있는 것 잘 파악해서 선택하는 게... 성공률이 높은 것 같아요. 왜냐면 돈 때문에 나가서 아무거나 하면 제대로도 못해요(#8, 한족).

한국에서 일자리 선택 하는 거 폭이 너무 좁아요. 중

국에서는 넓어요. 제가 선택 하는 거 만큼 제가 노력하면 할 수 있는데 여기는 노력한 만큼도 안 되는 거 있어요. 한국 사람은 지원 되는데 외국인한테는 안 돼. 그런 거 있어요. “아 여기는 외국인 안 받아요.” 근데 이미 (국적인)한국 사람이예요. 국적 있어도 안 되지요. 왜냐면 여기 사람이 아니니까요. 한국 국적 있어도 인정을 안 해 준다 이거예요. 다문화 여성들 주로 공장 들어가서 힘들게 일 하는 거죠. 말 필요 없는 거 선택 하는 거죠(#3, 조선족).

결혼이주여성들에 대한 수용도는 국적, 차별, 의사소통이 키워드로 드러났다. 이들은 국적을 바꾸어도 한국인으로 인정해 주지 않는다고 토로하였으며, 외국인이란 이유로 지원조차 되지 않았을 때 차별을 느끼고, 취업의 장애가 되는 요소로 부각되는 의사소통의 문제 역시 자신들의 한국어 능력보다 수용하는 사람들의 문제라고 지적하였다. 소수 참여자들은 가족들에게 받는 본국문화에 대한 몰이해, 멸시로 인해 가족 내에서 차별을 받고 있다고 느끼고 있었고, 한국 사람들이 국적과 차별, 의사소통에 대해 문제 삼는 것들이 자신들이 저숙련 노동자로 대체되고 있기 때문이라고 여겼다.

우리 시어머니. 제가 아무것도 못할 것 같은 사람으로 생각하나봐요. 중국 사람이라서. 처음에 내가 한국 와서 몇 일 안됐을 때 우리 시어머니 나한테 뭐 물어본 줄 아세요? 중국 바다 있어요? 이렇게 물었어요. 내가 뭐라고 해야 돼요? 그때 그 느낌이 우리 시어머니가 나를 너무 무시하는구나. 우리 중국 사람들은 아무것도 없을 거라고 생각하는 거 같아요. 우리 시어머니. 중국 사람들은 너무너무 돈이 없을 것 같아. 일 때문에 한국으로 시집왔지 이렇게 생각하는 거 같아요(#9, 한족).

한국분들이 일을 안 하시는 거예요. 그래서 외국분들만 뽑아서 할 수 밖에 없는 거예요. 도망 갈까봐 봉급을 한 몇 개월 치를 딱 잘라서 안주고, 나중에 그만둘 때 2년이면 2년 합동해서 그 시간을 채워야만 봉급을 주거나, 그 사이에 나가면 그 봉급을 안주는 거예요. 한국에는 좀 생각이 이상한 분들도 있고. 무시하고, 그런데 뭐 첫째로는 힘이 없는 거잖아요. 옆에서 도와주는 사람도 없잖아요. 내가 너 무시해도 봉급을 안줘도 어디 가서 할 얘기도 없고... 근데 내나라 아니니까, 무시당하고도 살 수 있어요. 남의 나라에 와서 돈 버는 게 쉽지 않다는 그런 생각도 있고요. 우린 가끔 그런 얘기도 해요. 여기 와서 버는 돈이 한 달에 거기서(중국) 수입하고 몇 배를 맘 먹는다고 생각하면 내가 그 만큼의 대가를 치러야 된다. 처음에 와갔고 그런 생각을 갖고 일해야지.

꼭 나한테 다 잘해줘야만 내가 일할 수 있다는 생각을 가지고 있으면 일 할 수가 없어요. 한국사회가 좀 그케 좀 싸요(#4, 조선족).

5. 취업에 대한 기대

1) 완전통합에 대한 바람

모든 참여자들은 앞으로 자신들이 한국에서 '완전 통합' 될 것이라고 기대하였다. 이들에게 통합이란 다문화와 비(非)다문화를 구분 짓는 것이 아닌, 자신들의 정체성을 유지하면서도 주류관계에 속해있는 것을 의미한다. 특히, 자신들의 언어와 문화자원이 정식 사회 일원으로 전환시키는 원동력이 되기를 바라고 있었다. 이들은 전략의 주체가 되어 이 입국 사회의 구조 속에 단순한 유입이 아니라 완전히 편입되기를 희망한다고 볼 수 있다. 이는 현재 자신들이 소망하고 있는 직종에 전문가가 되어 있을 것이라고 예상하는 것에서 짐작해 볼 수 있다. 이들은 자신이 적성에 맞는 직업을 선택하고, 자그마한 학원이나 어린이집을 운영 할 것 같다(#1, #3, #6, #7, #8, #12, #14, #15)고 예측하였다.

10년 후에는 직장 다니면서 한국 사람처럼 한국여자처럼 말도 잘할 수 있을 것 같아요. 한국 사람과 같이 편하게 이야기 하고. 완전히 한국 사람처럼 될 것 같다는 이야기예요. 여기서 살잖아요. 여기서 죽을 때까지 살아야 되잖아요(#9, 한족).

주목할 것은 현재 이들은 시간을 탄력적으로 활용할 수 있고, 자신의 언어와 문화자원을 살려 취업하고자 하는 다소 불안정한 고용상태의 직업을 선호하지만, 자신들의 자녀 직업은 안정적이고, 사회적으로 인정받는 직업군을 선택하기를 바란다는 것이다.

애기 커서 의사 됐으면 좋겠어요. 너무 멋있어서요. 선생님도 괜찮아요. 화이트칼라요. 높은 지위에 있는 사람 같고...그렇다는 거죠(#11, 한족).

공무원 되었으면 좋겠어요. 멋있어요. 사실은 좀 촌스럽지만 월급이 탄탄해요. 그리고 60세 까지 일할 수 있으니까... 튼튼하잖아요. 안정성이요. 공무원이니까 다른 사람들이 부러워하겠죠. 그리고 여자니까 공무원 되면 더 멋있죠(#15, 한족).

2) 결혼이주여성들의 취업을 위한 실현과제

결혼이주여성들은 자신들의 취업이 실현되고, 한국이 다문화사회를 준비하기 위해서는 공교육에서 다문화수업이 의

무화 되어야 한다고 주장한다. 또한, 결혼이주여성들의 역량을 강화하기 위해서는 다양한 직업훈련 프로그램이 필요하다고 하였다. 한국의 다양한 직업에 대해 알지 못하고, 대부분 배우자가 단순노무직이어서 다양한 직업체험을 경험하지 못했다는 것이다.

한편, 성공적 취업을 하기 위해서는 수요와 공급의 매칭이 적합해야 한다고 생각하였는데, 결혼이주여성들을 필요로 하는 수요처는 언어 관련된 일 외에는 찾기 어렵다고 판단했다. 언어 관련된 일도 국가언어의 선호도에 따라 일자리 제공이 달라지므로 각자의 흥미, 적성에 맞는 결혼이주여성들의 직업훈련 프로그램이 개발될 필요가 있다고 지적하였다. 이들이 진출하는 괜찮은 일자리, 좋은 일자리는 공장과 공공기관 등에서 파트로 일할 수 있는 탄력적인 일자리였다. 자신들은 자녀양육을 전담하고 있기 때문에 일과 가정이 양립될 수 있는 시간제 일자리가 결혼이주여성들에게 맞춤형 일자리라고 주장하였다. 또한 일제히 참여자들은 컴퓨터 활용이 가장 급선무라고 느끼고 있었는데, 한국사회에서는 대부분의 업무가 컴퓨터로 이루어지기 때문에 자신들도 일정수준을 겸비해야 한다고 여겼다. 막연하긴 하지만 지금 현재 할 수 없는 일이어도 후에는 분명 자신들도 한국사회에서 꼭 필요한 존재가 될 수 있다고 생각하였다.

취업서비스는 안정감 있는 것. 안정감 있는 그런 직업 창출 이런 걸 바래요. 그냥... 이런 공공기관에서 일하는 것. 개인 것보다 안정감이 있잖아요(#8, 한족).

지금은 한국 취업교육 다 좋아요. 취업교육 많이 해서 나 가지는 일자리 찾았으면 좋겠어요. 근데, 취업교육이 많잖아요. (하지만) 취업이 이를 수 없는 거 많잖아요. 취업교육이 일자리로 연결되는 거요. 왜냐면 1차 취업이 안 되면 2차 2차가 안되면 3차 그리고 2차는 다시 공부 더 하고... 이렇게 되었으면 좋겠어요. (지금의 취업교육은)그냥 한번 끝나는 거 같아요. 일회성이요(#4, 조선족).

V. 논의

본 연구는 중국국적 결혼이주여성들이 한국에서 취업을 준비하는 과정을 질적으로 탐색하였다. 구직활동을 하면서 취업이 하고 싶은 이유는 무엇이며, 취업을 위해 어떠한 노력과 시도를 하였는지, 그러한 과정에서 어떠한 어려움을 겪고, 앞으로의 취업에 대한 기대는 어떠한지에 대한 결과를 도출되었다. 사례연구에서는 논문의 마무리 단계에서 결과를 통합하여 도식화 하는 것을 권장한다. 본 연구결과를 통

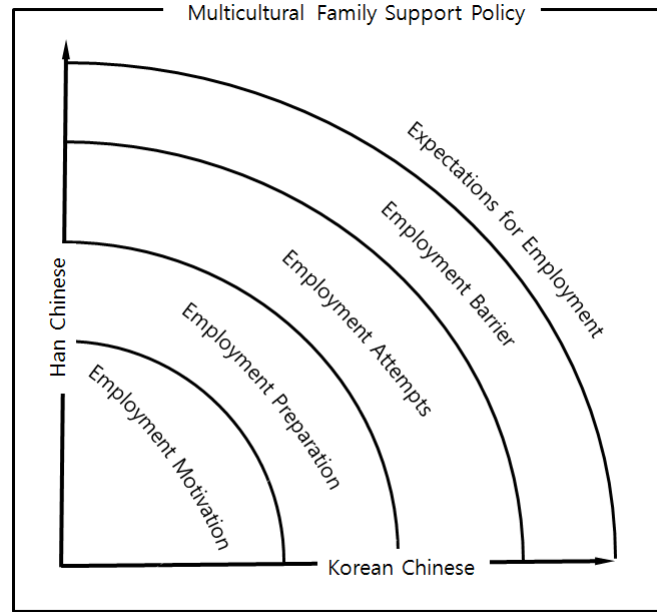


Figure 1. Chinese Migrant Women's Job-seeking Process

함하여 <Figure 1>에 도식을 제시하고, 과정별 결과에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 중국국적 결혼이주여성들의 취업준비 경험에 대한 핵심주제(essence)는 '모성'이었다. 중국국적 결혼이주여성들의 취업동기는 모성에 기반한 어머니로서의 역할모델, 사회구성원으로서의 인정욕구가 취업하고자 하는 근본 원인인 것으로 나타났다. 연구참여자들은 취업의 목적을 '자랑스러운 엄마 되기'로 명명하면서, 자신의 흥미, 능력, 개인적 욕구는 충족하지 않는 경향을 보였다. 모성이라고 함은 여성이 어머니로서 가지는 정신적, 육체적 성질 혹은 본능(The National Institute of The Korean Language, 2013)으로 정의될 수 있다. 본 연구에서 결혼이주여성들에게 있어 모성이란 타국에서 적응의 근본이 되는 요인이며, 삶 전반을 이해하고 설명하는 중요한 분석 개념으로 작용하였다. 여성의 임신과 출산은 생물학적 측면과 사회적 측면에서 재생산의 역할을 한다는 점에서 국가 정책의 중요한 사안중의 하나이다. 이들 역시 한 국민으로서 임신과 출산을 담당하며, 어머니가 된다. 결혼이주여성들의 이주정책이 출산율을 높임으로써 지속적 경제성장을 위한 인구정책에 불과하다는 비판도 있으나, 날로 증가하는 결혼이주여성들과 다문화정책은 가족 아젠다를 간과하고 분석되기는 어렵다. 기존 선행연구에서 결혼이주여성의 모성 연구는 한국 사회의 적응과정, 임신과 출산에 대한 정책수립, 자녀양육에 대한 이슈, 한국 내 정착하기 위한 수단 등 부가적 차원으로 해석되어 왔다. 또한, 결핍 모델(deficit model)에 근거하여 결혼이주여성들의 모성과 자녀양육의 능력은 과소평가 되어왔다. 하지만 E. Lee(2013)는 결혼이주여성의 모성이 결핍되고, 부족한 것이 아니라 자녀

교육을 전적으로 책임지는 젠더 규범과 경쟁적 자녀교육, 다문화가족에 대한 사회적 편견, 사교육 시장의 확대 등 한국 사회의 모성규범과 가족문화에 있다고 밝히고 있다. 본 연구 결과에서도 보여주듯이 연구에 참여한 결혼이주여성들은 전적으로 양육을 전담하고 있었다.

결혼이주여성들은 한국에서의 '제한적 어머니됨' 보다는 '초국가적 어머니됨'으로 자신을 규정하며, 국가의 경계를 무너트린다. A. S. Skolnick and J. H. Skolnick(2009)은 가족은 변화하고 있지만 변화의 의미에 대해 견해가 불일치하고, 변화에 접근하는 인식에 문제가 있으며, 실제 일어나고 있는 변화를 과장해서 문제로 보는 것을 비판한다. 즉, 한국에서 새롭게 다문화가족이 등장하면서 한국의 다양한 가족형태를 만들었지만, 이에 대한 심도 깊은 이해나 의견은 불일치하며, 아직도 수혜적 정책 대상자, 부족한 가족으로 인식하는 견해가 있는 듯하다. 또한, 다문화가족 자녀문제의 원인제공자를 결혼이주여성들로 지적하면서, 일부 일어나는 사건에 대해 과장해서 문제점만 집중하는 것은 아닌가 싶다. S. Kong and S. Yang(2011)의 연구결과에서 드러났듯이 지금 한국 내의 다문화가족들은 문화정체성의 재구성을 통해 '다문화' 가족으로서의 정체성보다 다문화 '가족'의 정체성을 확립하였다고 생각된다. 현상으로서의 다문화사회, 가치로서의 다문화주의, 정책으로서 정부정책이 혼종 되어있는 상황에서 적응지원이나 취업지원 방향에 대한 의견 불일치는 취업을 준비하는 결혼이주여성들을 더욱 혼란스럽고, 어렵게 만든다. 때문에 이에 대한 정책적 함의로서 한국 내 결혼이주여성들의 모성에 대한 재평가가 요구된다. 임신 및 출산과 관련하여 선택과 결정의 권리가 보장되는 가족문화의 정립이

필요하며, 자녀돌봄에 대한 전통적인 성별분업 체제가 마련되어야 한다. 결혼이주여성들이 양육과 취업을 병행할 수 있도록 하기 위해서는 다각적 지원책이 필요하다. 결혼이주여성들의 배우자들은 장기간 근로자이며, 실제로 기계 조작 및 조립종사자(26.1%)이거나 단순노무 종사자(18.4%), 기능종사자(18.3%)에 속해 있는 경우가 많다(Ministry of Gender Equality and Family, 2013) 산전 후 휴가나 육아휴직에 대한 혜택은 사실상 받기 어려운 것이라 볼 수 있다. 전통적 성역할 분업에 대한 의식제고도 필요하겠지만, 제도적 측면에서 배우자들의 돌봄 역할 확대에 대한 지원이 이루어져야 할 것이다.

둘째, 중국국적 결혼이주여성들은 취업을 위해 수료증, 자격증 등 스펙을 위한 노력과 한국에서의 적응을 위한 노력을 기울인다. 일상 속 이들은 끊임없이 공부하며, 주부의 역할과 병행한다. 이들이 계속해서 공부하는 것은 사회구성원으로 빠르게 진입하기 위함이며, 교육이수와 자격증 취득으로 취업을 준비하기 위해서이다. 이들은 한국에서 취직을 하기에는 본인들의 학력과 경력이 한국사회에 불필요하거나 부족하고, 격차가 있다고 여겼다. 반드시 취업을 하겠다는 다짐보다는 취업은 한국생활의 정점이며, 주류문화와의 접점이라고 여기고 있었다.

셋째, 연구참여자들은 지속적으로 취업을 시도한다. 하지만, 제한적으로 구직을 탐색하고, 계속되는 취업실패로 심리적 갈등을 겪으며, 이러한 과정에서 한족과 조선족 간의 양가적 태도를 보인다. 앞서 살펴본 선행연구에서 밝혀진 바와 같이 결혼이주여성들은 모국인 친구나 아는 친구의 소개로 직장을 구한다는 응답이 가장 높게 나타났다. 이들은 다문화가족지원센터나 이주민지원기관 등을 지속적으로 이용하면서 기관 담당자들과 맺은 친분관계를 통해 일자리 정보를 얻기도 한다(Ministry of Gender Equality and Family, 2013). 센터나 기관은 결혼이주여성들에게는 동향출신을 만날 수 있는 사교의 공간이 되기도 하지만, 다른 국적 출신의 여성들과는 같은 이주여성이라는 사회적 네트워크를 형성하는 공간이기도 하다. 이들은 이 공간에서 초기 한국어 학습부터 취업지원까지 지속적으로 교육을 받는다. 이와 같은 맥락에서 다문화가족지원센터나 외국인고용지원센터 등의 공간은 구직경로의 유일한 장인 셈이다. 하지만, 다문화인들과 접촉하는 빈도가 높기 때문에 상대적으로 비다문화인들과의 교류나 인적 네트워크를 구성하는데 어려움을 보인다. 이들은 가족, 친구, 이웃과 다소 거리감을 가지고 있었으며, 혼자라고 생각하였다. 이에 신체화 증상은 물론 극심한 스트레스를 겪고 있었다. 이는 S. Park and W. Cho(2013)의 연구에서 밝혀진 결혼이주여성들이 한국여성들에 비해 사회적 관계망 만족정도가 낮다는 결과와 일맥상통한다 할 수 있겠다.

한족과 조선족은 취업전략에 있어 서로에 대해 양가적 태

도를 지니는 것으로 나타났다. 이는 이들이 각각 지니고 있는 정체성(identity)이 중국과 한국이라는 거시적 공간이 바뀔 때 따라 역전되었기 때문이다. 이들의 정체성은 새로운 이주국인 한국에서 생활하는 과정에서 이중적 혹은 혼종적인 정체성을 가지게 된다. 이주민들에게 정체성은 매우 가변적이고 불안정할 뿐 아니라 '다규모적(multiscalar)' 양상을 보이게 되며, 새로운 지역에 정착하기 위해 정체성을 재구성하고자 하지만, 이는 모국에서의 경험이나 기억에 근거한 정체성을 가지고 새로 정착한 한국의 생활공간에 근거를 두고 형성된다(B. Choi, 2011). 즉, 중국에서 주류문화였던 한족과 소수민족이었던 조선족은 한국이라는 새로운 정착지에서는 역전되는 상황에 놓이게 되었으며, 이로 인해 이들은 양가적인 태도를 지니는 것으로 보여진다.

취업시도 결과에 따른 정책적 함의는 '다문화 공간'에 대한 심도 깊은 이해가 필요함을 시사한다. 연구참여자들이 취업을 시도하는 공간인 한국은 탈근대적(post-modern)시대의 소수자 커뮤니티의 공간이 시작되고 있는 장(場)이다. 대표적 공간으로 '다문화가족지원센터'를 들 수 있다. 결혼이주여성들이 자유롭게 소통할 수 있는 공간이기도 하지만, 이 중적이게도 비다문화인들과 경계를 짓는 공간이기도 하다. 결혼이주여성들의 취업활동의 거의 유일한 통로역할을 하였던 이 공간을 좀 더 확대된 커뮤니티 공간으로의 기능적 개선이 필요하다.

넷째, 중국국적 결혼이주여성들은 취업을 준비하는 과정에서 장벽에 부딪힌다. 이들은 미취업에 대한 귀인을 노력, 운과 같은 개인적 차원과 한국의 고용불안정, 낮은 다문화 수용도와 같은 사회구조적 차원으로 설명하였다. 개인적 측면에서 결혼이주여성들은 한국에서 취업을 하지 못하는 근본적 원인은 자신이 외국인이기 때문이라고 여겼다. 정부가 지원하는 다양한 교육프로그램에 열심히 노력하지만, 외국인의 입장이기 때문에 국적을 전환하여도 인정받지 못한다고 생각하며, 결국 한국인들과 경쟁해서 이길 수 없다는 결론에 닿는다. 이는 곧 자신이 능력이 없다는 것으로 귀결하는데, 외국인이라는 사실은 변하지 않기 때문에 아무리 노력해도 한국인들과 동등한 지위의 취업은 하기 어려울 것이라 인식하였다. 즉, 현재 취업에 성공하지 못한 것은 어떻게 할 수 없는 능력의 결핍 때문이라고 여겼다. 한국인들과 경쟁하려는 것은 이들이 한 국민으로서 똑같은 대접을 받고 싶다는 인정욕구 때문일 것이다. 이들은 같은 국민으로서의 인정을 바라지만, 현실에서는 자신들이 지원을 받아야 하는 무력한 존재이며, 계속되는 취업시도에 실패하자 패배감을 갖고 있었다. 이들이 이러한 능력이나 운과 같은 불안정한 요인에 귀인하는 것은 Dweck의 학습된 무력감 지향(learned-helplessness orientation) 개념과 흡사하다. Dweck은 능력의 부족과 같은 안정적이고 내적인 요인에 귀인하는 것은 미래 성

공에 대한 기대를 낮추고 포기하게 한다고 지적한다. 그는 실패했을 때 능력의 부족에 대해 비난한다면 무의식적으로 무기력한 성취 지향이 발달된다고 하였다.

이는 연구참여자들이 사회구조적 측면에서 미취업 귀인으로 설명한 다문화수용도와 연계된다. 일부 한국인들은 결혼이주여성들이 이주해 온 목적 자체를 경제적 이유로 동일화 시키면서, 결혼은 자신의 본국으로 돈을 송금하기 위한 수단이라 생각한다. 다문화 수용성에 대한 연구(Ministry of Gender Equality and Family, 2013)를 살펴보면, 남성이 여성에 비해, 농촌거주자들이 도시거주자들에 비해 외국인이 한국에서 생활하려면 자기 문화를 버리고 한국문화나 관습을 따라야 한다고 생각하는 정도가 높다. 또한, 저연령층 집단에 비해 고연령층 집단이, 학력수준 및 소득수준이 낮은 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 동화주의적 입장 정도가 높은 것으로 나타났다. 즉, 농촌에 거주하는 연령이 많은 남자일 경우 학력수준과 소득수준이 낮다면 문화적 동화(acculturation)를 강요할 가능성이 크다고 할 수 있다. 물론, 개인적인 성향에 따라 다문화수용도는 달라질 수 있지만, 다문화 부부의 대부분이 연령차이가 심하고, 학력, 거주 등의 차이를 보이기 때문에 가족 내 부부간의 다문화수용도에도 영향을 미칠 것으로 사료된다. 그러므로 본 결과를 결혼이주여성들의 취업과 관련하여 남편의 학력과 가족체계요인 가운데 시부모의 지지가 영향을 미친다는 선행연구(E. Lee & E. Lee, 2012)에 비추면, 낮은 다문화수용에 대한 인식은 가족에서부터 시작하여 점차 사회로 전환되어야 한다는 정책적 시사점을 보여준다. 또한, 결혼이주여성들의 학습된 무력감을 저하시키기 위해서는 외국인인 것이 취업의 장애가 되고, 능력이 없어서가 아니라, 외국인이 가질 수 있는 강점을 활용할 수 있는 일자리가 발굴되어야 할 것이다.

다섯째, 중국국적 결혼이주여성들은 앞으로 자신들의 취업에 대한 기대를 하면서 ‘완전통합’ 될 것이라고 전망한다. 이들은 결혼이주여성들의 취업을 위한 실현과제를 제안하면서 미래 다문화사회를 준비해야 한다고 조언하였다. 이들에게 통합은 주류사회와 관계를 유지하면서도 자신들의 문화적 정체성과 특성을 유지하는 개념이다. 이는 S. Lim(2010)이 Berry의 문화변용 모델을 기초로 재구성한 ‘현지적응형’ 유형과 흡사하다. 현지적응형 유형은 많은 이민자들이 선호하는 것으로 이입국 사회에 완전히 편입되기를 희망하는 유형이라고 볼 수 있다. 이입국 사회에 문화적 다양성을 존중하는 다문화 전략을 동시에 구사하며, 이주민들은 이입국 사회로 원활한 적응을 하게 된다. 이주민들은 이와 같은 이입국 사회의 배려로 인해 출신국의 귀환을 고려하지 않기 때문에 현지적응형으로 표현할 수 있다. 즉, 본 연구의 중국국적 결혼이주여성들은 자신들의 언어와 문화자원을 활용하여 완전히 편입되기를 희망하며, 앞으로 10년 후 한국사회에 온전히

적응을 할 것이라고 예측하였다. 때문에 이들은 본국으로 귀소하려는 경향이 낮으며, 자신들의 문화적 정체성과 특수성을 유지하면서도 주류사회와 관계를 지속적으로 유지하기를 원한다.

참여자들이 향후 한국 다문화사회를 위해 실질적 취업지원책으로 제시한 내용을 근거로 정책적 함의를 하면 다음과 같다. 먼저, 가장 시급한 것이 탄력근무제가 가능한 공장근무와 이중언어·다문화강사를 할 수 있는 일자리 확보이다. 이를 위해서는 결혼이주여성들이 이용하는 다문화가족지원센터나 여성 센터 등의 기관에서 컴퓨터 교육, 네일아트, 미용 등 다양한 취업지원 교육이 이루어져야 하며, 교육 과정 종료 후 취업과 연계할 수 있는 인프라를 구축하여야 한다고 조언하였다. 하지만, 현실에서 더욱 중요한 것은 결혼이주여성들의 자원을 활용한 다문화인식개선이며, 이는 공교육에서 다문화이해교육으로 해결이 가능할 것이라고 생각하였다. 공교육에서 다문화이해교육이 공식화 된다면, 자신들은 일자리를 확보하는 셈이고, 다문화인식 개선도 할 수 있어 일거양득이라는 것이다. 다문화이해교육은 수요와 공급의 접점이 될 수 있다고 생각하였다.

이들이 제안한 다문화이해교육은 Korean Women's Development Institute(2010)의 연구에서 제안한 유형별 일자리 중 시장통합형에 속한다. 연구에서는 결혼이주여성들의 유형별일자리 취업실태는 생계형, 사회참여형, 우선고용형, 시장통합형, 창업형으로 나뉜다. 시장통합형은 결혼이주여성들이 민간에서 자신이 가진 언어, 문화적 자원을 통해 취업을 하고 있는 것으로 중국어, 영어 등 언어권 출신 여성들이 대다수를 차지하는 유형이다. 이 유형은 일부 언어권 출신 외 다른 출신국 여성들의 경우 취업이 어렵고, 대졸이상의 학력이 필요한 것이 문제점이라고 지적되었다. 때문에 이를 개선하기 위해서는 노동시장에서 경쟁력을 가질 수 있는 일자리 발굴과 시장참여형, 우선고용형, 취업경험을 통한 시장통합형 일자리 연계지원이 필요하다고 밝히고 있다. 결혼이주여성들의 경제활동은 가족의 사회적 안전망 구축은 물론 국가적으로도 사회적, 경제적 통합을 이룰 수 있는 기제가 될 것이다. 다양한 스펙트럼의 공공부문 일자리 창출과 언어, 문화자원을 활용한 일자리 확충에 대한 선제적 투자가 필요하다.

이상으로, 본 연구는 중국국적의 결혼이주여성들의 취업 준비 경험을 과정중심으로 살펴보았다. 본 연구참여자들의 취업동기는 좋은 엄마로서의 역할모델과 인정욕구였다. 이들은 다소 제한적이나 자신들의 사회망 안에서 취업전략을 세웠고, 외국인이란 현실에 대한 무력감, 한국의 고용불안정, 낮은 다문화수용도로 인해 취업하기 어렵다고 생각하였다. 이에 향후 한국이 긍정적 다문화사회로 이행하기 위해서는 탄력적인 일자리 확충, 다양한 직업체험 교육프로그램, 다문화

인식개선이 선행되어야 비로소 ‘완전통합’이 가능할 것으로 보였다. 본 연구는 결혼이주여성들의 취업관련 선행연구에서 배제되어 왔던 ‘좋은 엄마의 역할모델’로서 모성의 개념이 도출되었다는 것에 의의를 찾을 수 있다. 단순히 취업 및 직업 훈련 실태(I. Shim, 2010)에 대해 조사하거나, 본국 및 한국에서의 취업 경험과 취업육구 등을 설문을 통해 조사(K. Son, 2010)한 연구들에서 다루었던 주제와는 다르게 결혼이주여성들의 취업준비 경험에 대해 본질적이고 다각적으로 이해의 폭을 넓혀 실질적 취업지원정책을 마련하는데 도움이 되었다고 판단된다. 그동안은 결혼이주여성들이 어떤 분야의 취업을 원하며, 그 분야를 원하는 이유들에 대해서는 간과되어 왔다. 이제는 경력단절여성 연구에서 오랫동안 논쟁적 주제가 되었던 일-가정의 양립에 대한 화두는 결혼이주여성들에게도 논의되어야 할 중요한 쟁점 중의 하나이다. 저출산과 농촌총각장가보내기의 대처전략으로서가 아닌 이들의 흥미, 육구, 능력 등을 바탕으로 취업지원방안이 마련되어야 할 것이다.

REFERENCES

- Choi, B.-D. (2011). Multi-scalar identities of foreign immigrants and identity politics in japan. *Space and Environment*, 21(1), 219-271.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design choosing among five approache*(2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kim, H. S. (2013). A study on internationally married women's empowerment experience participating in the social job: focusing on the community chest programme. *Health and Social Welfare Review*, 33(1), 327-355.
- Kim, K. (2012). Married immigrant women's social networks and life satisfaction in Korea: the case of women from China, Vietnam and Japan. *Korea Journal of Population Studies*, 35(2), 185-208.
- Kim, Y. J. (2010). Childbirth and childcare policies for marriage migrant women and their characteristics. *Korea Journal of Population Studies*, 33(1), 51-73.
- Kong, S.-Y., & Yang, S. (2012). An exploratory analysis on the employment preparation process of young job-seekers. *Journal of Korean Home Management Association*, 30(2), 47-64.
- Kong, S. Y., & Yang, S. (2011). A qualitative study on the adaptation process of multicultural families. *Korean Journal of Human Ecology*, 20(1), 101-117.
- Korea Trade Investment promotion Agency. (2012). *China Summary*. Retrieved from http://www.globalwindow.org/GW/global/cn/info/country.html?&MENU_CD=M10205&UPPER_MENU_CD=M10201&MENU_STEP=2.
- Korean Women's Development Institute. (2010). *Economic activities of women marriage immigrants in korea and their employment policies*. (Government Publication No. 10-27-04). Seoul, Korea: Author.
- Lee, E.-A. (2013). Urban marriage migrant women's role of a mother and their identities: focusing on the experience of child education. *Journal of Korean Women's Studies*, 29(3), 115-146.
- Lee, E.-H., & Lee, E.-M. (2012). A study on eco-systemic factors that effect the married immigrant women's employment. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 13(1), 66-72.
- Lee, G. Y. (2012). Employment support policy direction of marriage immigrants. *Monthly Labor Review*, 2012(8), 74-90.
- Lee, H.-J. (2001). A study on the making process of the korean-chinese ethnic identity. *CROSS-CULTURAL STUDIES*, 7(2), 63-105.
- Lee, J. H., & Lee, S. B. (2013). A qualitative research on the job adaptation process of immigrant married women. *Journal of Human Resource Management Research*, 20(1), 141-159.
- Lee, J. Y. (2010). South Korean Overseas Korean policy. *IOM Migration Research & Training Centre Working Paper No. 2010-11*.
- Lee, T.-J., Lee, Y.-S., Shin, H.-G., & Kim, M.-S. (2013). A study of married migrant women's employment. *Korea Journal of Population Studies*, 36(3), 21-44.
- Lichtman, M. (2006). *Qualitative research in education: a user's guide*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lim, S.-I. (2010). *A study on the acculturation through ethnicity transformation of migrant workers in korea: a comparative analysis of ethnic korean and non-korean groups*. Unpublished doctoral dissertation. Sungkonghoe University, Seoul, Korea.
- Ministry of Gender Equality and Family. (2013). *A study on the national survey of multicultural families 2012* (Government Publication No. 11-1383000-000384-

- 12). Seoul, Korea: Author.
- Ministry of Security and Public Administration. (2012). *Statistics on Foreign Residents by Local Governments in 2012*. Retrieved from http://www.mospa.go.kr/frt/bbs/type001/commonSelectBoardArticle.do?bsId=BBSMSTR_000000000054&nttId=19668.
- Nam, K.-M., & Ha, M.-Y. (2012). Work experience of the marriage migrant female at rural area "dream of a goose that wants to fly". *Korean Journal of Family Social Work*, 37(2012. 9), 41-75.
- Padgett, D. K. (1998). *Qualitative methods in social work research: challenges and rewards*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Park, S.-H., & Cho, W.-T. (2013). A comparative study of social networks in married immigrant women: focused on a comparison of Vietnamese, Chinese, Japanese, and Filipino women with Korean women. *Korean Journal of Family Welfare*, 18(2), 41-57.
- Rhee, C.-W., Park, H.-S., Rho, Y., & Lee, S.-G. (2013). How do married immigrant women in Korea determine their role as a mother?: a grounded theory approach. *Korean Journal of Family Social Work*, 41(2013. 9), 251-279.
- Seol, D.-H. (2013). International migration and immigrants' citizenship: a comparison of Germany, Japan and South Korea. *Korea Journal of Population Studies*, 36(1), 21-50.
- Shim, I. S. (2010). Employment and vocational training for migrants and policy issues. *Health and welfare policy forum*, 165(2010), 36-45.
- Skolnick, A. (2009). Grounds for marriage: How relationships succeed or fail. In A. S. Skolnick, & J. H. Skolnick (Eds.)(15th ed.), *Family in transition* (pp. 192-201). Boston: Allyn & Bacon.
- Son, K. Y.(2010). A human resources study on women immigrated through marriage and how to improve their employment. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, 14(1), 19-36.
- Stake, R. (1995). *The art of case study research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- The National Institute of The Korean Language. (2013). *Motherhood*. Retrieved from <http://stdweb2.korean.go.kr/search/View.jsp>.
- Tsujimoto, T. (2012). Dimensions of global change in the meaning of care work: focus on the Philippines and the migrant workers. *Asia Journal*, 6, 168-189.
- Yang, I., & Kim, S.-H. (2011). The effects of human capital and social capital on the employment of married immigrant women. *Journal of Business · Economic Research*, 34(1), 237-266.
- Yoo, H. J., Kim, K. H., & Chung, T. I. (2013). Occupational structure in Korea: exploring population shifts in occupational groups. *Korea Journal of Population Studies*, 36(1), 101-123.

접수일 : 2013년 11월 15일

심사일 : 2013년 12월 14일

게재확정일 : 2014년 02월 04일